



UNIONE DI COMUNI VALDARNO E VALDISIEVE (Città Metropolitana di FIRENZE)

Contratto collettivo decentrato integrativo territoriale ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, parte giuridica, per il triennio 2019-2021, valido per i dipendenti dell'Unione e dei Comuni di Pelago, Pontassieve, Reggello e Rufina.

Premessa

Il nuovo CCNL del 21 maggio 2018 prevede espressamente, all'articolo 9, la possibilità di stipulare un contratto decentrato unitario a livello territoriale sulla base di protocolli d'intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali.

La contrattazione territoriale offre l'opportunità di definire una disciplina contrattuale omogenea per tutti i lavoratori degli enti che aderiscono all'Unione, e dell'Unione stessa, al fine di migliorare le condizioni lavorative di ciascuno nonché le relazioni lavorative fra i lavoratori stessi, sempre più spesso impegnati in attività comuni. L'adozione di una disciplina contrattuale omogenea risulta altresì utile a favorire l'interscambio ed il trasferimento dei lavoratori fra gli enti.

Con le seguenti deliberazioni delle Giunte:

- Pelago n. 81 del 9/10/2018
- Pontassieve n. 151 del 9/10/2018
- Reggello n. 119 del 10/10/2018
- Rufina n. 177 dell'11/10/2018
- Unione n. 112 del 9/10/2019

gli Enti hanno approvato il Protocollo previsto dall'art. 9 del CCNL. Il Protocollo è stato sottoscritto con le OO.SS. il 23 novembre 2018.

Con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 134 del 18/12/2018 è stata costituita la delegazione trattante unica di parte pubblica.

Con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 13 del 5/02/2019, sentiti i Segretari ed i Responsabili dei servizi di tutti gli Enti, è stato approvato l'atto di indirizzo alla delegazione trattante unica di parte pubblica per l'avvio e lo svolgimento delle trattative con la parte sindacale.

Il tavolo trattante territoriale ha avviato i propri lavori l'11 febbraio 2019 ed ha sviluppato la propria attività nel corso di dodici incontri plenari per concludere, il 23 settembre 2019, con la sottoscrizione della preintesa del nuovo CCDIT 2019-2021.

Prima della stipula della preintesa sono state segnate alcune importanti tappe intermedie, tutte finalizzate alla definizione di un quadro normativo e contrattuale unico e/o omogeneo dei rapporti di lavoro instaurati da tutti gli Enti aderenti al Protocollo:

- 21 febbraio 2019 – conclusione del confronto, con esito positivo, in materia di “articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro” e “buoni pasto al personale”;

- 11 aprile 2019 – conclusione del confronto, con esito positivo, in materia di “disciplina del lavoro a tempo parziale”;
- 3 giugno 2019 – sottoscrizione accordo-stralcio in materia di “individuazione delle fasce di flessibilità dell’orario di entrata e uscita”, “elevazione del periodo dell’orario multi periodale”, “limite annuo delle ore conservabili nella banca ore” e “pausa pranzo personale di vigilanza e protezione civile”.

Il Contratto territoriale avrà valore per tutti gli Enti. Il contratto fissa le modalità di riconoscimento, attribuzione ed erogazione delle indennità demandate alla contrattazione decentrata, stabilendone per alcune la misura e per altre fissando gli importi minimi e massimi. Alla contrattazione di Ente resta il compito di stabilire gli importi effettivi delle indennità nonché la materia generale della destinazione annuale dei fondi.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Enti interessati	Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve Comuni (appartenenti all’Unione Valdarno e Valdisieve) di: Pelago, Pontassieve, Reggello e Rufina
Data di sottoscrizione	Preintesa: 23/09/2019
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019-2021 – parte giuridica
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Responsabile Servizio Personale Associato e Vice segretario del Comune di Rufina e dell’Unione Componenti: Segretario generale dei Comuni di Pontassieve e Reggello e Segretario dell’Unione Vicesegretario del Comune di Pelago Vicesegretario del Comune di Pontassieve Vicesegretario del Comune di Reggello Responsabile delle Funzioni Fondamentali e Vicesegretario dei Comuni di Londa e San Godenzo Responsabile Servizio finanziario del Comune di Pontassieve e dell’Unione Responsabile del Servizio finanziario del Comune di Reggello</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, C.S.A., DICCAP - Dipartimento Enti - SULPM, R.S.U. di tutti gli Enti. Firmatarie della preintesa: C.G.I.L. F.P., U.I.L. F.P.L. RSU degli Enti.</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente, a tempo indeterminato e determinato, dei Comuni di Pelago, Pontassieve, Reggello, Rufina e dell’Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve con contratto del Comparto Funzioni Locali

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>Risorse e premialità Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse Progressioni economiche orizzontali – Criteri per le selezioni Indennità condizioni di lavoro Indennità per specifiche responsabilità Premio individuale differenziato e premio di efficienza Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge Servizi turnificati e di pronta reperibilità Sezione polizia locali: indennità di servizio esterno e di funzione Flessibilità dell'orario di lavoro Lavoro straordinario e banca ore Riduzione di orario per i servizi turnificati Orario multiperiodale Personale assegnato all'Unione per servizi in convenzione Pausa pranzo del personale impegnato in specifici servizi</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009 e il Piano degli obiettivi sono stati adottati, o sono in corso di adozione, presso i singoli Enti che aderiscono al Protocollo. E' stato adottato, con deliberazione della Giunta di ciascun Ente, il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021. E' stato assolto, da parte di ciascun Ente, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009 e decreto 33/2013.</p>

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Titolo I

Articoli 1-3: si fissano l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del contratto, le forme e le modalità delle verifiche periodiche sulla sua applicazione, le procedure per l'interpretazione autentica delle singole disposizioni.

Titolo II

Articoli 4-5 (Capo I): si rinvia la quantificazione delle risorse alla contrattazione di Ente e si elencano gli strumenti di premialità disciplinati dal contratto.

Articolo 6 (Capo II): si stabiliscono i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse cui i contratti di Ente dovranno attenersi.

Articoli 7-8 (Capo III): contengono la disciplina delle progressioni orizzontali con particolare riferimento ai requisiti di accesso (anni di anzianità nella posizione, valutazione servizio prestato presso altri enti, ecc.), alle modalità di svolgimento delle selezioni (tempi e modalità di presentazione delle istanze) e ai criteri per la loro assegnazione, basati, in via principale, sulle valutazioni ottenute dal dipendente nell'ultimo triennio e prevedendo, in via temporanea per i soli anni 2019 e 2020, un maggior peso della valutazione ottenuta nell'ultimo anno considerato. In via sussidiaria (per la quota di 24/100) verrà considerata l'anzianità di

permanenza nella posizione rivestita. L'ammontare delle somme da destinare annualmente viene stabilito a livello di Ente.

Articoli 10-11 (Capo IV): definiscono le attività inerenti le condizioni di lavoro (art. 11) e stabiliscono (art. 10) l'importo giornaliero, unico per le attività esposte a rischio, diversificato in base alla tipologia e da stabilirsi in sede di singolo Ente nell'ambito di una fascia fra un importo minimo ed un massimo predeterminati per le attività disagiate, diversificato in base agli importi trattati e da stabilirsi in sede di singolo Ente nell'ambito di una fascia fra un importo minimo ed un massimo predeterminati per il maneggio valori.

Articoli 12-13: disciplinano le indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2 (importo fisso annuo di 350 €.) e comma 1. Queste ultime sono determinate mediante pesature con schede di rilevazione delle responsabilità (allegate al contratto ed uniche per tutti gli Enti). I contratti di Ente devono stabilire il valore di ciascun punto (x/100) nell'ambito di un minimo (10 €.) ed un massimo (30 €.) predeterminato dal contratto territoriale.

Articolo 14: disciplina il premio differenziato introdotto dall'art. 69, comma 2 del CCNL del 2018 stabilendone la misura nel trenta per cento del valore medio dei primi attribuiti al personale valutato e prevedendo che possa essere attribuito al cinque per cento dei dipendenti (arrotondato per eccesso) a condizione che abbiano raggiunto una valutazione minima di 90/100. Sono anche stabiliti i criteri prioritari in caso di parità.

Articolo 15: disciplina il premio di efficienza istituito dall'art. 27 del d.lgs. 150/2009, collegandolo a processi di riorganizzazione, ristrutturazione e innovazione sulla base di progetti approvati dalla Giunta.

Capo VI (articoli 16-17) tratta dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge prevedendo che i criteri generali per la corresponsione dei compensi siano soggetti a contrattazione territoriale. La parte pubblica si impegna a predisporre strumenti regolamentari unici per tutti gli Enti.

L'articolo 18 regola l'indennità di turno.

Gli articoli da 19 a 25 disciplinano i servizi di pronta reperibilità stabilendone le modalità di svolgimento e fissando il nuovo importo base dell'indennità in €. 12 per dodici ore.

Capo VIII (articoli 26-29) contiene la sezione "polizia locale". Vengono disciplinate le nuove indennità di funzione e di servizio esterno. Per l'indennità di funzione (art. 27) sono elencate le funzioni e i profili delle figure alle quali viene riconosciuta l'indennità. Ad ogni funzione è attribuito un valore parametrico (da 50 a 200), in sede di contrattazione di Ente sarà stabilito il valore di ogni punto fra un minimo (8 €.) ed un massimo (15 €.) previsti nel contratto territoriale. L'articolo 26 definisce le caratteristiche del servizio esterno e fissa il minimo (2,50 €.) ed il massimo (6,50 €.) dell'indennità giornaliera rinviando al contratto di Ente la fissazione dell'importo effettivo. Sono disciplinate anche le prestazioni in occasione dello svolgimento di attività a favore di privati (art.28) e l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 29), i tempo parziale (art. 34)

Titolo III

Il Capo I (articoli 30-34) regola gli istituti correlati all'orario di lavoro. Sono disciplinati l'orario flessibile (art. 30), la banca ore (art. 31), la riduzione di orario per i servizi turnificati (art. 32), l'orario multiperiodale (art. 33). Parte delle disposizioni sono già state oggetto di confronto e di accordo stralcio (sottoscritto il 3 giugno 2019).

Il Capo II (articoli 35-39) riporta le discipline particolari per il personale a tempo determinato, a tempo parziale, comandato o assegnato dai Comuni all'Unione. L'articolo 39 riporta le particolari disposizioni per

la pausa pranzo del personale impegnato in specifici servizi di vigilanza e di protezione civile, già oggetto dell'accordo stralcio del 3/06/2019.

Il Capo III (articoli 40-42) regola le misure di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 40), le innovazioni tecnologiche e la qualità del lavoro (art. 41) e il welfare integrativo (art. 42).

B) modalità di utilizzo delle risorse

L'utilizzo delle risorse viene disciplinato dalla contrattazione dei singoli Enti che dovrà fissare gli importi effettivi delle diverse indennità, nell'ambito dei limiti minimi e massimi fissati dal contratto territoriale, e determinerà conseguentemente i costi che graveranno sui fondi di ciascun Ente.

In questa relazione si sono stimati i costi che ogni singolo Ente dovrebbe sostenere qualora applicasse le indennità disciplinate dal CCDIT fissando gli importi al livello minimo previsto.

I costi, come sopra determinati, sono messi a confronto, nella Relazione tecnico-finanziaria che segue, con i Fondi di parte stabile, opportunamente costituiti per ciascun Ente in via provvisoria, al fine di verificarne la sostenibilità finanziaria anche nel caso che i Fondi non siano integrati con risorse aggiuntive di parte variabile.

Allegato TAB. A – Contiene la tabella analitica riepilogativa della costituzione dei fondi, limitatamente alla parte stabile, di tutti gli Enti interessati al CCDIT.

Allegato TAB. B – Contiene la tabella analitica riepilogativa di destinazione delle risorse dei fondi dei singoli Enti, limitatamente agli istituti disciplinati dal presente contratto con i costi stimati al livello minimo previsto.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

Lì, 27 settembre 2019

Il Responsabile dell'Area Coordinamento Direzionale
Servizio Personale Associato

Tiziano Lepri



Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività del personale dell'Unione di Comuni e dei Comuni aderenti, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato *quantificato in via provvisoria, limitatamente alle risorse stabili*, nei seguenti importi e con gli atti di seguito specificati:

Descrizione	Unione	Pelago	P/Sieve	Reggello	Rufina	TOTALE
Totale risorse stabili	213.428,23	93.288,44	323.199,77	187.986,12	92.801,75	910.704,31
Atto costituzione provvisoria del FONDO	Det. n. 645 del 27/09/2019				Det. n. 43/AG del 27/09/2019	

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" storica del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti e consolidata all'anno 2017, ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, nelle somme sotto indicate:

Unione	Pelago	P/Sieve	Reggello	Rufina	TOTALE
156.050,70	113.558,45	381.465,49	196.226,62	113.073,27	960.374,53

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Sono stati effettuati i seguenti incrementi, attualmente ricompresi nell'importo unico consolidato dell'anno 2017:

Descrizione	Unione	Pelago	P/Sieve	Reggello	Rufina
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1, 2 e 7	13.484,41	103.399,00	383.206,36	133.292,00	118.651,08
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1, 4 e 5	0,00	5.976,00	15.993,19	9.513,00	12.453,89
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	2.824,25	0,00	21.307,94	12.201,00	5.546,39

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (sempre ricompresi nell'importo unico consolidato dell'anno 2017):

Descrizione	Unione	Pelago	P/Sieve	Reggello	Rufina
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	1.511,00	15.893,00	35.035,00	24.215,00	7.854,62
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte fissa (incremento stabile dotazioni organiche)	19.886,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 1, lett. 1) PERSONALE TRASFERITO dai Comuni per i servizi associati	114.456,68	0,00	0,00	0,00	0,00
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 - CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	2.459,47	0,00	18.957,11	4.083,00	5.469,81
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	0,00	0,00	0,00	0,00	842,86

Descrizione	Unione	Pelago	P/Sieve	Reggello	Rufina
Altro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Quanto sopra costituisce il nuovo importo consolidato 2017 secondo l'art. 67 comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018. Le somme sono state accertate e certificate con la costituzione dei Fondi dell'anno 2018.

Alle suddette risorse si aggiungono:

<i>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	Unione	Pelago	P/Sieve	Reggello	Rufina
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA – art. 67, comma 2, lettera c)	1.301,39	2.967,46	2.059,17	4.168,06	47,58
RISORSE art. 67, comma 2, lettera e) - trattamento ACCESSORIO del PERSONALE TRASFERITO a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei fondi comunali	60.466,62				
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	61.768,00	2.967,46	2.059,17	4.168,06	47,58
<i>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 – art. 67, comma 2</i>					
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 euro a dipendente in servizio al 31/12/2015 – Dichiarazione congiunta n. 5	5.824,00	3.744,00	10.233,60	6.489,60	2.995,20
DIFFERENZIALI P.E.O. – art. 67, comma 2, lettera b) - Dichiarazione congiunta n. 5	5.533,12	2.580,07	6.673,28	4.565,08	2.805,70
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	11.357,12	6.324,07	16.906,88	11.054,68	5.800,90

Sezione II – Risorse variabili

Voce non presente.

Le risorse variabili saranno determinate successivamente, per ciascun Ente, sulla base di quanto sarà stanziato nell'ambito dei diversi Piani della performance e degli obiettivi assegnati.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Tabella A – Decurtazioni già ricomprese nell'importo consolidato al 31/12/2017

Descrizione	Unione	Pelago	P/Sieve	Reggello	Rufina
Trasferimento personale ATA	1.495,68	22.375,00	59.495,11	2.367,00	15.232,52
RIDUZIONE per personale trasferito all'Unione fino al 2016	0,00	5.526,00	9.076,17	11.841,00	28.924,66
RIDUZIONE a seguito di pari azione per trasferimento di funzioni anno 2017			2.083,17	1.045,00	4.156,41
Totale detrazioni già ricomprese nell'importo consolidato	1.495,68	27.901,00	70.654,45	15.253,00	48.313,59

Tabella B – Decurtazioni NON ricomprese nell’importo consolidato al 31/12/2017

Descrizione	Unione	Pelago	P/Sieve	Reggello	Rufina
Art. 9, comma 2-bis, del DL 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	0,00	14.266,00	49.221,36	18.220,00	4.964,89
Art. 9, comma 2-bis, del DL 78/2010 riduzione consolidata del comune di LONDA	1.424,72				
Art. 9, comma 2-bis, del DL 78/2010 riduzione consolidata del comune di S. GODENZO	3.026,40				
Decurtazione parte fissa ex-art. 1, comma 236, legge n. 208/2015 (Stabilità 2016)	7.796,48		6.869,51		353,90
Decurtazione parte variabile ex-art. 1, comma 236, legge n. 208/2015 (Stabilità 2016)	3.500,00		1.417,60		
RIDUZIONE a seguito di pari azione per trasferimento di funzioni anni 2018 e seguenti		15.295,54	19.723,30	5.243,24	20.801,21
Totale detrazioni NON ricomprese nell’importo consolidato	15.747,60	29.561,54	77.231,77	23.463,24	26.120,00

Totale detrazioni	17.243,28	57.462,54	147.886,22	38.716,24	74.433,59
--------------------------	------------------	------------------	-------------------	------------------	------------------

Sezione IV – Sintesi della costituzione dei Fondi degli Enti, limitatamente alla “parte stabile” sottoposti a certificazione

Descrizione	Unione	Pelago	P/Sieve	Reggello	Rufina	TOTALE
Totale risorse stabili al LORDO delle detrazioni	229.175,83	122.849,98	400.431,54	211.449,36	118.921,75	1.082.828,46
Totale risorse stabili al NETTO delle detrazioni	213.428,23	93.288,44	323.199,77	187.986,12	92.801,75	910.704,31
DIFFERENZA	15.747,60	29.561,54	77.231,77	23.463,24	26.120,00	172.124,15

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all’esterno del fondo

Voce non presente.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

NON vengono regolate dal presente contratto:

Descrizione	Unione	Pelago	P/Sieve	Reggello	Rufina	TOTALE
-------------	--------	--------	---------	----------	--------	--------

Descrizione	Unione	Pelago	P/Sieve	Reggello	Rufina	TOTALE
Progressioni orizzontali	117.856,92	48.186,58	141.125,91	93.478,03	64.622,37	465.269,80
Indennità di comparto	39.260,19	16.851,51	51.414,12	34.457,22	12.324,92	154.307,95
Art. 31, c. 7, CCNL del 14/09/2000 – Indennità personale educativo asilo nido			1.239,40		2.300,00	3.539,40
Art. 6 CCNL 5/10/2001 - Indennità per il personale educativo e scolastico			681,84		1.600,00	2.281,84
Art. 37, c. 4, del CCNL del 6/7/1995 – Indennità ex- VIII qualifica			3.098,88			3.098,88
Riclassificazione area di vigilanza – art. 7 CCNL 31/03/1999			1.414,00			1.414,00
Totale	157.117,10	65.038,09	198.974,15	127.935,25	80.847,29	629.911,87

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL (indennità di comparto) e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto territoriale (costi stimati sugli importi minimi):

Descrizione	Unione	Pelago	P/Sieve	Reggello	Rufina	TOTALE
Indennità di turno e reperibilità	18.600,00	10.250,00	65.500,00	16.400,00	1.400,00	112.150,00
Indennità funzioni polizia e servizio esterno ex artt. 56-quinquies e 56-sexies CCNL 21.05.2018	5.500,00	5.300,00	11.900,00	7.200,00	-	29.900,00
Indennità di condizioni di lavoro ex art. 70-bis CCNL 21.05.2018	6.600,00	3.900,00	10.400,00	8.600,00	900,00	30.400,00
Trasferimento Unione per reperibilità Protezione civile		1.503,10	4.043,00	11.198,55	1.441,49	18.186,14
Art. 68, comma 2, lett. e) – compensi per specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies	25.000,00	7.250,00	29.500,00	16.600,00	8.200,00	86.550,00
Totale	55.700,00	28.203,10	121.343,00	59.998,55	11.941,49	55.700,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Unione	Pelago	P/Sieve	Reggello	Rufina	TOTALE
Somme non regolate dal contratto	157.117,10	65.038,09	198.974,15	127.935,25	80.847,29	629.911,87
Somme regolate dal presente contratto	55.700,00	28.203,10	121.343,00	59.998,55	11.941,49	277.186,14
Destinazioni ancora da regolare	611,13	47,25	2.882,62	52,32	12,97	3.606,30
Totale	213.428,23	93.288,44	323.199,77	187.986,12	92.801,75	910.704,32

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Nella tabella riportata di seguito sono evidenziate, per ciascun Ente, le risorse stabili, le risorse destinate agli istituti contrattuali aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto e progressioni orizzontali), le risorse da contrattare annualmente ma aventi carattere vincolato (somme da trasferire all'Unione per le voci accessorie erogate dalla stessa per il personale impegnato in servizi associati) e la stima delle risorse necessarie alla remunerazione degli istituti disciplinati dal presente contratto territoriale, calcolati ai costi minimi.

Dalla tabella si evince che le risorse stabili (di ciascun Ente) coprono non solo i trattamenti economici fissi ("aventi natura certa e continuativa"), così come prescritto dall'art. 68, comma 1, del CCNL 2018, ma anche l'insieme dei costi che hanno la caratteristica di "spesa rigida", e cioè gli altri costi vincolati e le indennità disciplinate dal CCDIT, seppur al livello minimo.

Si attesta, pertanto che le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

Descrizione	Unione	Pelago	P/Sieve	Reggello	Rufina	TOTALE
RISORSE STABILI	213.428,23	93.288,44	323.199,77	187.986,12	92.801,75	910.704,32
Trattamenti economici FISSI (natura certa e continuativa – comparto e PEO)	157.117,10	65.038,09	198.974,15	127.935,25	80.847,29	629.911,87
Somme da trasferire all'Unione	0,00	1.503,10	4.043,00	11.198,55	1.441,49	18.186,14
Istituti disciplinati dal CCDIT stimati al livello dei costi minimi	55.700,00	26.700,00	117.350,00	48.800,00	10.500,00	259.050,00
TOTALE spesa RIGIDA	212.817,10	93.241,19	320.367,15	187.933,80	92.788,78	907.148,01
MARGINE (risorse stabili – spesa rigida)	611,13	47,25	2.832,62	52,32	12,97	3.556,31

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Le risorse da destinare agli incentivi economici non sono oggetto del presente contratto ma saranno disciplinate dalla contrattazione di Ente.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Il CCDIT parte normativa 2019/2021 prevede che le PEO siano attribuite a seguito di procedura selettiva avente riguardo, in via prevalente (76/100), al fattore valutativo: valore medio della valutazione della performance, secondo il sistema di valutazione in vigore nell'Ente, riportate nel triennio precedente all'anno in cui si svolge la selezione. Per il 2019-2020 la valutazione dell'ultimo anno peserà per il 50% e quella dei precedenti due anni per il 25% ciascuna. Per una quota sussidiaria (24/100) la valutazione sarà effettuata in proporzione agli anni di permanenza nella posizione rivestita, per un massimo di 15 anni valutabili.

Le selezioni sono effettuate per singola categoria (B, C e D). Potranno beneficiare della PEO, per ogni sessione selettiva annuale, complessivamente non più del 50% degli aventi diritto di ogni singola categoria.

Le selezioni sono stabilite dal contratto annuale di Ente che prevede anche le risorse stanziare e le posizioni attribuibili per ciascuna categoria. Lo stesso accordo fissa la decorrenza delle nuove posizioni, che non può essere anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto medesimo.

Si attesta, pertanto, che le progressioni economiche, come disciplinate dalla preintesa del contratto decentrato territoriale si svolgeranno nel rispetto del principio di selettività e di attribuzione ad una quota limitata di dipendenti, di cui all'art. 23 del D.lgs. 150/2009.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione							
Risorse stabili	2019	229.175,83	122.849,98	400.431,54	211.449,36	118.921,75	1.082.828,46
	2018	221.578,59	117.180,16	387.648,56	204.498,57	115.495,10	1.046.400,98
	<i>differenza</i>	7.597,24	5.669,82	12.782,98	6.950,79	3.426,65	36.427,48
Decurtazioni	2019	15.747,60	29.561,54	77.231,77	23.463,24	26.120,00	172.124,15
	2018	15.747,60	29.561,54	77.231,77	23.463,24	26.120,00	172.124,15
	<i>differenza</i>	-	-	-	-	-	-
Totale disponibile	2019	213.428,23	93.288,44	323.199,77	187.986,12	92.801,75	910.704,31
	2018	205.830,99	87.618,62	310.416,79	181.035,33	89.375,10	874.276,83
	<i>differenza</i>	7.597,24	5.669,82	12.782,98	6.950,79	3.426,65	36.427,48

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

La verifica sarà effettuata in sede di sottoscrizione degli accordi annuali di Ente.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

La verifica del rispetto del limite di spesa **di cui dall'art. 23 del D.lgs. 25/05/2017, n. 75** da parte dei Fondi sarà effettuata in sede di sottoscrizione degli accordi annuali di Ente.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le verifiche saranno effettuate dai singoli Enti in sede di sottoscrizione degli accordi annuali di Ente.

Li, 27 settembre 2019

Il Responsabile dell'Area Coordinamento Direzionale

Servizio Personale Associato

Tiziano Lepri

